

Capital Humano

- Tendencias

Talent Summit: cantera de emprendimiento en materia de gestión del talento y personas

Flor Cid

Directora de www.florcidcomunicacion.es y fundadora de www.muysegura.com

Capital Humano, Nº 372, Sección Tendencias / Artículos, Febrero 2022, **Wolters Kluwer**

La Fundación Transforma España apuesta por la creación de espacios de diálogo en los que surjan iniciativas para la promoción del cambio en la sociedad. Bajo esta premisa nació el Talent Summit, espacio para compartir y acercar las nuevas metodologías y tendencias que van surgiendo en la gestión del talento y las personas. Nos acercamos para conocer los seis proyectos ganadores de la última edición.



Madrid y Alicante fueron las sedes elegidas para la última edición del Talent Summit, un evento enfocado en hacer visible el trabajo de startups tecnológicas enfocadas en la gestión y el desarrollo del talento. Auspiciado por la Fundación Transforma España, cuyo objetivo es convertir España en un referente en lo que respecta a las soluciones tecnológicas que se desarrollan en el ámbito del talento; Talent Summit está posicionado como el trampolín necesario a la hora de identificar a los emprendedores

que están trabajando en las propuestas que necesita el mercado a la hora de abordar la transformación digital.

FUNDACIÓN TRANSFORMA ESPAÑA

El objetivo de la Fundación Transforma España es conseguir las transformaciones que España necesita para convertirse en un país de referencia. Dentro de sus ocho áreas de actuación, la Fundación señala que emplea un gran número de recursos orientados a la llamada «**Nueva Sociedad y mercado del Talento**», una iniciativa para mejorar la gestación y la puesta en valor del talento en el país, y cuya activación tuvo su origen con el informe «Transforma Talento».

La Fundación ha puesto mucho el foco en desarrollar iniciativas en torno al talento desde varios enfoques. «Por un lado, hemos trabajado en diversos programas dedicados al talento sénior, como ha sido el proyecto "Talento Sénior", por el cual, a través de cuatro mesas de debate, analizamos la situación de este colectivo desde distintos puntos de vista: demográfico, filosófico, el papel de la empresa privada y el de la administración pública». Las conclusiones y recomendaciones obtenidas junto con un trabajo de análisis posterior han sido plasmadas en el Informe: «**El Talento Sénior y el Valor de la Experiencia**», elaborado en conjunto con el Círculo de Empresarios de Madrid.

Asimismo, cuenta con un Action Tank, entre cuyos trabajos está el **Programa Multicompañía de Desarrollo de Talento**, cuyo propósito es acelerar el desarrollo de los jóvenes de alto potencial de las empresas participantes, «de manera que, a medio plazo, aumente el talento joven de las compañías españolas». La principal característica que distingue este programa es la mezcla de participantes de distintas organizaciones (multicompañía), así como las herramientas y recursos que se utilizan dentro del mismo.

TALENT SUMMIT

Desde este carácter participativo y con el foco puesto en la creación de un ecosistema de gestión de talento y de una red de *networking* entre los departamentos de recursos humanos y los posibles proveedores de herramientas, se diseñó el Talent Summit, un evento anual en el que se dan cita grandes startups e iniciativas con base tecnológica relacionadas con la gestión del talento, junto con profesionales y consultoras de recursos humanos y con los principales agentes relacionados con el ecosistema del emprendimiento, tales como aceleradoras, inversores e incubadoras.

«Después de seis ediciones celebradas en tres ciudades (Madrid, Barcelona y Alicante), podemos decir que el Talent Summit se ha convertido en un evento de referencia en cuanto a soluciones tecnológicas en el ámbito de la captación, la gestión, el desarrollo y la medición del talento dentro de las organizaciones, en el que se han registrado más de 160 startups con foco en el talento», detallan desde la Fundación Transforma España.

Los seis proyectos ganadores de la última edición, celebrada en Madrid y en Alicante han sido: Payflow, Zityhub, Gaddex, S4hrtech, Nivimu y Kulture.

PAYFLOW

La misión del proyecto es llevar **bienestar financiero a todos los trabajadores**. «Queremos mejorar la forma de cobrar, cambiar vidas», manifiesta **Avinash Sukhwani**, co-fundador de la empresa. Este proyecto es una forma de mejorar la experiencia del empleado, aportando valor añadido a la empresa en general. «Un beneficio social como el nuestro ayuda a atraer y retener talento, reduce la rotación, promueve la motivación y mejora la productividad, entre otras cosas, por lo que el área de reclutamiento y selección, la gestión de talento, etc., se ven directamente afectados por nuestro servicio», expresa Avinash. Una de las áreas en las que tienen mayor impacto es en compensación y beneficios ya que, además de ser un beneficio para los trabajadores, reduce la carga administrativa del departamento. «Nos integramos con el *software* de nómina que utiliza la compañía y personalizamos los ajustes para que el servicio se adapte a las necesidades que desea cubrir el departamento».



Equipo de Playflow

Payflow proporciona un servicio complementario a la estructura de gestión de personas que, asimismo, funciona como un beneficio para los trabajadores. «Es una solución de bienestar financiero que permite a los empleados cobrar cuando quieran en vez de una vez al mes, mediante una aplicación y de forma gratuita e instantánea. De media, más de un 40% de la plantilla de nuestros clientes utilizan la aplicación. Un porcentaje que, comparado con la adhesión a otros beneficios, habla por sí solo», explica **Benoit Menardo**, co-fundador de Payflow. «Además, la aplicación cuenta con una plataforma de educación financiera interactiva que permite ahorrar por objetivos mediante una hucha virtual automatizada», añade.

Como valor añadido, Avinash y Benoit indican que no alteran el *cashflow* de las empresas: «No afectamos a los flujos de caja; todas las transacciones las financiamos nosotros». Además, se integran fácilmente: «Trabajamos con tu *software* de nómina

para eliminar toda carga administrativa. Nuestro servicio permite reducir la carga administrativa de un 18%.» Explican que cumplen los estándares de seguridad más elevados y disponen de la certificación ISO 27001. «Payflow es una solución de bienestar financiero que las empresas ofrecen a sus empleados, así que es un servicio completamente gratuito para estos últimos. Cuando una empresa decide implementar Payflow, es ella la que contrata el servicio y, por lo tanto, también es quien lo paga». Los co-fundadores argumentan que, al contratar el servicio, el equipo llega a un acuerdo con la compañía; dependiendo del número de empleados de ésta, se cierra una tarifa mensual fija, de modo que es un gasto previsible para el departamento financiero del cliente.

ZITYHUB

El objetivo del proyecto es proporcionar una solución a las empresas que les permite ofrecer **flexibilidad real** a sus empleados y, de esta manera, poner a su disposición una red de espacios de trabajo para que puedan trabajar desde donde quieran y cuando quieran, acorde a sus necesidades específicas.



Equipo de ZITYHUB

«Se trata de una solución sencilla, una web app que permite al empleado visualizar y reservar dentro de una amplia variedad de espacios y localizaciones, puestos de trabajo, salas de reuniones y eventos, siendo la experiencia completamente digital», tal y como señala Ángel Serrano, CEO de la compañía.

A la empresa no solo le supone un ahorro en sus costes tradicionales de oficina, sino también una propuesta de flexibilidad para sus empleados. «la empresa dispone de todo el control para visualizar las reservas y medir el uso y gasto seleccionado», añade Serrano.

Su principal valor añadido reside en que, a través de una misma aplicación y en un solo contrato, se proporciona acceso a toda una red de espacios de trabajo, «que permite adaptarse al dinamismo actual sin la imposición de reglas fijas», sostiene **Pablo de la Hoz**, COO de la compañía.

Además, los espacios destacan por sí mismos, al tratarse no solo de una red diversa, distribuida y cercana a los hogares de los empleados o a los lugares de interés del cliente, sino por su calidad y nivel de servicios ofrecidos.

El modelo es de pago por uso, por lo que las empresas únicamente pagan por lo que sus usuarios están utilizando y el proceso de pago no puede ser más sencillo, «se emite una sola factura por todas las transacciones realizadas por cada uno de los empleados en los espacios de la red. Los empleados simplemente deben reservar y validar la misma en el acceso al espacio, sin papeles, sin procesos, sin prestación de cuentas y sin permanencias», añade de la Hoz.

GADDEX

El objetivo del proyecto es la **conexión entre empleados** mediante la creación sencilla de eventos y planes de ocio entre ellos. «Con la creación de estas relaciones entre empleados, Gaddex consigue que la confianza y el sentimiento de equipo crezcan, haciendo de la empresa un lugar con un mejor ambiente en el que la información fluye mejor entre sus departamentos», manifiestan los componentes del equipo.



Equipo de Gaddex

Gaddex es una herramienta transversal para los Recursos Humanos. «Tiene un efecto positivo sobre la vida social de la empresa, es una vía para que los empleados tengan una mejor salud mental en lo que al trabajo se refiere; ofrece beneficios y sugerencias de eventos a los usuarios y es, en definitiva, una herramienta que pone al empleado y a su bienestar en el centro de la organización», aseveran los portavoces del proyecto.

Una vez que comienzan a trabajar con una compañía, todos sus empleados pasan a tener acceso a Gaddex. «Tras un registro rápido e intuitivo, ya se pueden empezar a crear

planes desde el primer momento», destacan en el proyecto. «A parte de los planes que creen los empleados o la propia empresa, también pueden realizar aquellas actividades que les sugiere la aplicación en función de su ubicación geográfica», destacan. Y es que, una vez creado el evento, todos los usuarios tienen la posibilidad de confirmar su asistencia al mismo y de hacer comentarios o preguntas al respecto.

El valor añadido de Gaddex recae en la conexión que permite establecer entre compañeros de trabajo. «Al ofrecer una gran facilidad a la hora de crear eventos, el usuario se ve mucho más atraído hacia la socialización, lo cual le lleva a verse con sus compañeros de trabajo de forma más frecuente que anteriormente», concluyen los integrantes del proyecto.

S4HRTECH

El objetivo del proyecto es permitir a todas las empresas la obtención de información precisa y fiable para poder **gestionar su talento** de forma objetiva y profesional, «a través de nuestras herramientas digitales de medición de *soft skills*», explica **Nacho Hortal**, CEO y cofundador del proyecto, y añade que: «en S4hrtech creemos en el potencial de las personas más allá de su experiencia o su formación; creemos que las habilidades personales o *soft skills* son más relevantes a la hora de determinar el encaje de una persona en su puesto de trabajo y, por lo tanto, para predecir el éxito laboral».



Nacho Hortal, S4HRTECH

La solución que ofrece la plataforma de evaluación ayuda en todas las áreas de RR.HH. relacionadas con la gestión del talento. «Conocer las habilidades de las personas es clave durante todo el ciclo de vida del empleado, desde la captación hasta el desarrollo y

la formación», asegura Hortal. Para él, es importante saber si un candidato tiene las habilidades necesarias para un puesto, «pero conocer las habilidades de tu equipo con precisión y fiabilidad te permite diseñar estrategias de formación a medida y conocer qué personas tienen potencial para crecer o para aportar más valor en distintos puestos», añade.

S4hrtech es una plataforma de **evaluación online gamificada**; gracias a los juegos diseñados por su equipo de psicólogos, pueden identificar las principales habilidades de los usuarios. «Cualquier empresa puede entrar en S4hrtech, definir las habilidades que necesita para un determinado proceso y lanzar invitaciones a sus candidatos o empleados para realizar las pruebas gamificadas», detalla Nacho Hortal. «Cuando estos completan los juegos, reciben un *feedback* automático con un resumen de las principales habilidades detectadas. En paralelo, la empresa recibe un informe completo con detalle de su valoración en todas las habilidades, así como un detalle de los comportamientos esperables en función de los niveles detectados». El algoritmo S4hrtech cruza las habilidades del usuario con las necesidades de la empresa para arrojar el Índice de Afinidad S4hrtech, que permite conocer el encaje o *match* del usuario con el perfil deseado.

Desde S4hrtech indican que su propuesta de valor se centra en tres pilares fundamentales: **agilidad, fiabilidad y asequibilidad**. Ágil, porque la herramienta está diseñada para ser amigable al empleado y a los equipos de talento; permite personalizaciones e integraciones que facilitan el trabajo y posibilitan realizar evaluaciones a grandes grupos deslocalizados en pocos minutos.

Fiable, porque el desarrollo de los juegos se ha hecho con un equipo de psicólogos expertos en psicometría y en colaboración con la Universidad Complutense de Madrid. «las más de 40.000 pruebas que hemos realizado nos han permitido alcanzar niveles de precisión del 97% en nuestro modelo psicométrico», aseguran desde el equipo.

Asequible, «porque queremos hacer posible la evaluación de *soft skills* para cualquier empresa, para cualquier perfil, con cualquier usuario y en cualquier lugar», señalan los portavoces del proyecto. «Sin importar el presupuesto o el tamaño de sus procesos», concluyen.

NIVIMU

Mejorar la gestión de los recursos humanos en la empresa es posible. Al igual que también lo es poder obtener y centralizar todos los datos que se generan a raíz de la gestión del personal. En Nivimu se dedican precisamente a eso. Ayudan a las empresas a **organizar y transformar toda la información que disponen sobre sus empleados en contenido de valor que les ayude a tomar las mejores decisiones**, «dotando al departamento de RR.HH. de una capacidad estratégica, además de un tiempo para la correcta gestión del talento de la empresa», señala **Josué García**, Co-fundador y CEO de Nivimu.



Nivimu es un *software* integral de gestión de Recursos Humanos, «por lo que intenta cubrir todas las áreas dentro del departamento: desde la administración, la operativa, la comunicación con los empleados, esa tan buscada gestión del talento, hasta la analítica de datos, gracias a la cual el departamento puede tomar decisiones basadas en datos», asegura **Petya Yaneva**, Co-Fundadora y CFO de Nivimu.

Se diferencian de la competencia en que a través de una única herramienta son capaces de proporcionar información de valor que ayude a ahorrar tiempo y dinero.

El uso de esta aplicación modular de última tecnología es un paso más hacia la transformación digital de la empresa. La app permite llevar un registro y control de la jornada laboral con reconocimiento facial nativo en cualquier dispositivo con cámara, sin necesidad de invertir en *hardware*.

También facilita la automatización de procesos como la generación automática de los turnos de trabajo, especialmente en casos en los que se tenga una jornada irregular, el envío de notificaciones certificadas y firma electrónica avanzada, la gestión de proyectos y la comunicación interna.

Incluye también funcionalidades de reclutamiento y Jobsite; formación; y, por supuesto, People Analytics para generar informes avanzados mediante Business Intelligence.

Como valor añadido, el equipo indica que Nivimu es una herramienta «única, integral, de muy fácil uso, personalizable (customizable) a todos los niveles, tanto en funciones como en imagen corporativa». Ofrecen analítica tanto descriptiva como predictiva, «estamos especializados en la complejidad: alta rotación de personal y turnos variables, y todo a un precio muy competitivo», remarcan.

En definitiva, Nivimu permite reducir el tiempo de gestión de tareas, aumentar la productividad y eficiencia de los equipos de trabajo y automatizar procesos de forma sostenible y eficaz.

KULTURE

El objetivo del proyecto es ayudar a las empresas a **posicionar la cultura y la felicidad en el centro de su modelo de gestión de talento**. «Durante nuestra trayectoria profesional hemos podido comprobar cómo la felicidad y la cultura empresarial son dos elementos que cada vez pesan más a la hora de explicar factores como la rotación o la productividad, pero, sin embargo, no se han desarrollado herramientas que permitan a las compañías gestionar estos temas de manera adecuada», explican. Por tanto, el proyecto nace con el objetivo de crear soluciones que ayuden a las organizaciones a tomar decisiones basadas en datos con el foco puesto en el bienestar y la cultura empresarial.



Kulture

Las soluciones del proyecto aportan valor en todas las etapas del talento: reclutamiento, desarrollo, fidelización, construcción de equipos, etc. «No son herramientas de gestión administrativa, sino que operan directamente en el área de gestión del talento y, por tanto, pueden ser utilizadas en cualquier departamento de esa vertical: selección, formación y desarrollo, cultura, comunicación interna, etc.», detallan en el equipo.

Kulture Team es una herramienta SaaS que mide la cultura de la empresa y analiza la compatibilidad de cada colaborador o candidato con respecto a cualquier equipo de trabajo, con la empresa entera o con la cultura aspiracional que se quiera impulsar. «También mide la felicidad mensualmente, aportando datos concretos sobre el clima laboral en cada departamento, e incluye una aplicación para diseñar fácilmente matrices de talento», destacan los miembros del equipo.

De esta manera, según señalan en el proyecto, ayuda a construir equipos de trabajo con personas afines entre sí, permite identificar a los candidatos de un proceso de selección

que mejor encaje vayan a tener con el grupo al que se incorporen, aporta datos concretos para medir la distancia entre la cultura existente y aquella que se quiere potenciar o implementar, y permite anticipar problemas relacionados con el clima laboral antes de que se conviertan en situaciones críticas.

Al medir la compatibilidad individual de cada persona con cualquier grupo de trabajo de la empresa, «se pueden tomar decisiones mucho más eficientes, tanto en los procesos de reclutamiento, reduciendo así los errores de contratación y ahorrando los costes derivados de estos; como a la hora de diseñar los equipos de trabajo, eligiendo perfiles altamente compatibles entre sí y mejorando, por tanto, la productividad y el clima laboral», argumentan en el equipo.

La medición de la cultura también resultará muy útil durante los procesos de transformación cultural, «puesto que permite saber dónde estamos hoy, a qué velocidad nos estamos acercando a nuestro objetivo, qué elementos culturales están todavía lejos de estar consolidados, y a qué distancia está cada uno de los equipos», detallan los integrantes del proyecto.

En cuanto a la felicidad, desde el equipo concluyen que: «Pilotar periódicamente los diferentes valores que se miden en la herramienta no solo nos permitirá anticipar los problemas y mantener el pulso al equipo (algo que ha cobrado más importancia con la eclosión del teletrabajo), sino también verificar la eficacia de las medidas que se van poniendo en marcha para mejorar el bienestar de la plantilla».